

Soziales Lagebild 2023

Bericht



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Landesverteidigung,
Zielgruppenkommunikation
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
Kontakt: befragung@bmlv.gv.at
Fotonachweis: Bundesheer
Wien, 2024. Stand: 23.04.2024

EXECUTIVE SUMMARY

Führung

Das Ressortpersonal (Bedienstete, GWD und Milizangehörige) beurteilt die **Intensität und Qualität der Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten** als zufriedenstellend. Zivilbedienstete bewerten die Beziehungen zur direkt vorgesetzten Person am kritischsten. Seit dem Vorjahr hat sich das **Vertrauen in die oberste Führung** bei allen Personengruppen verbessert.

Mitarbeitende

Die **Arbeitszufriedenheit** wird von Berufskader, Zivilbediensteten und Milizangehörigen insgesamt als positiv, von den GWD als moderat beurteilt. Ältere Befragte und Frauen sind mit der Arbeit zufriedener. Seit dem Vorjahr ist bei den Bediensteten eine Abnahme der subjektiv erlebten, **dienstlichen Belastung** und der **Belastungsreaktionen** zu verzeichnen. Gleichzeitig wird das Verhältnis zwischen subjektiv wahrgenommenem Aufwand und Belohnung von ihnen nach wie vor als kritisch bewertet. Bei den GWD sind die psychischen Belastungsreaktionen anhaltend hoch; die Beeinträchtigungen durch finanzielle Probleme oder Sorgen haben bei ihnen, nach dem Höchstwert im vergangenen Jahr, wieder abgenommen, betreffen jedoch einen erheblichen Anteil.

Image

Die **Einstellung der österreichischen Bevölkerung zum Österreichischen Bundesheer (ÖBH)** ist stabil und positiv. Eine große Mehrheit befürwortet die **stufenweise Budgeterhöhung** für das ÖBH. Ebenso steht die Bevölkerung einer Stärkung der **umfassenden Landesverteidigung** positiv gegenüber. Seit dem Vorjahr hat sich die **Imageperzeption** und die Bewertung der **Arbeitgeberattraktivität** des ÖBH in der Bevölkerung verbessert. Besonders wichtig für potentielle Bewerberinnen und Bewerber bei der Berufswahl sind: Arbeitsplatzsicherheit, gute Bezahlung, Teilzeitmöglichkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Anerkennung der erbrachten Leistungen. Vom **Ressortpersonal** wird die **Arbeitgeberattraktivität** des Ressorts als moderat und die **Arbeitsplatzsicherheit** als äußerst positiv

wahrgenommen. Vor allem jüngere Personen geben allerdings eine erhöhte **berufliche Veränderungsbereitschaft** an. Das **erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte** innerhalb des Ressorts hat sich beim Berufskader gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Es wird von GWD und Milizangehörigen positiver als von Zivilbediensteten und Berufskader bewertet

Ausbildung

Die bisherige **Aus-, Fort- und Weiterbildung** (Bedienstete, Milizangehörige) bzw. **Ausbildung** (GWD) im BMLV/Bundesheer wird mehrheitlich als positiv beurteilt. Der Berufskader stimmt der Aussage etwas häufiger als die Zivilbediensteten zu, dass es regelmäßige **Weiterbildungsmöglichkeiten** gibt. Rund drei Viertel des Berufskaders, der Zivilbediensteten, GWD und Milizangehörigen geben an, die **notwendigen Ausbildungen** (eher) erhalten zu haben, um die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten vollumfänglich ausführen zu können. Ein gleich hoher Anteil der Milizangehörigen nimmt seinen **Ausbildungsstand für seine Funktion in der Miliz** als ausreichend wahr. Nahezu neun von zehn Milizangehörigen sind der Meinung, ihre Aufgaben im Rahmen der Miliz erfüllen zu können.

Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Das Ressortpersonal nimmt die **Intensität und Qualität der Beziehungen untereinander** als positiv wahr. **Optimierungsfelder** ergeben sich für den Bereich der Präventions- und Interventionsmaßnahmen hinsichtlich Fehlverhaltens am Arbeitsplatz (insbesondere Meldewesen).

Familie, Freizeit und Beruf

Das Ressortpersonal beurteilt die **Work-Life-Balance** als moderat. Diese hat sich, mit Ausnahme der Milizangehörigen, seit dem Vorjahr verbessert. Die **Teilnahme des Berufskaders an Inlandseinsätzen** geht mit einer niedrigeren Work-Life-Balance einher. Durch die Reduktion der Assistenzleistungen sind daher positive Effekte auf die Work-Life-Balance zu erwarten.

Inhalt

1 Einleitung.....	1
1.1 Einleitende Bemerkungen	1
1.2 Erläuterungen zu den Begrifflichkeiten	2
1.3 Theoretischer Hintergrund	2
1.4 Methodik.....	3
1.5 Erläuterungen zu den Ergebnisdarstellungen	5
2 Maßnahmen auf Grundlage des sozialen Lagebilds 2022	7
3 Ergebnisse	11
3.1 Führung.....	11
3.2 Mitarbeitende.....	12
3.3 Image	14
3.4 Ausbildung	17
3.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	18
3.6 Familie, Freizeit und Beruf.....	19
4 Abgeleitete Empfehlungen aus dem sozialen Lagebild 2023	21
4.1 Führung.....	21
4.2 Mitarbeitende.....	21
4.3 Image	22
4.4 Ausbildung	23
4.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb	23
4.6 Familie, Freizeit und Beruf.....	24
5 Literaturverzeichnis	25

1 Einleitung

1.1 Einleitende Bemerkungen

Mit GZ S90466/1-MFW/2017 wurde die Richtlinie zum sozialen Lagebild (sozLBi) verfügt. Diese regelt die Darstellung des sozLBi, um der strategischen Führung evidenzbasierte Entscheidungsgrundlagen zur personellen Lage im Ressort bereitzustellen.

Der jährliche Bericht zum sozLBi wird von der Abteilung Zielgruppenkommunikation (Abt. ZGK) des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) erstellt. Er liefert neben einer Darstellung der inneren und sozialen Lage auch Handlungsempfehlungen für die strategische Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft und kann zusätzlich für Trendaussagen herangezogen werden. Der Bericht soll jedenfalls der uneingeschränkten Informationsweitergabe an alle Bediensteten dienen. Damit trägt er zur Erhöhung der Transparenz im Ressort sowie zur Weiterentwicklung des Ressorts und hier vor allem der Organisationskultur bei.

Das sozLBi gliedert sich in die folgenden Teilbereiche: (1) **Führung**, (2) **Mitarbeitende**, (3) **Image**, (4) **Ausbildung**, (5) **Innere Ordnung und Dienstbetrieb** und (6) **Familie, Freizeit und Beruf**.

Das **Schwergewicht des sozLBi 2023** bildet sich aus der Wahrnehmung des Images und der Attraktivität des Ressorts als Arbeitgeber vor dem Hintergrund des Aufbauplans 2032+. Hierbei werden auch Arbeitgeberattraktoren für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber näher beleuchtet (siehe 3.3). Darüber hinaus werden die Auswirkungen der Reduktion der Inlandseinsätze thematisiert und deren Einfluss auf die Work-Life-Balance beim Kaderpersonal näher analysiert (siehe 3.6).

Die jährlichen Berichte zum sozialen Lagebild sowie weitere Informationen zur Befragung, wie beispielsweise Details zur Befragungsdurchführung, sind im Internet abrufbar. Sie finden diese durch Scannen des QR-Codes oder unter: www.bundesheer.at/soziales-lagebild-faq



Für weitere Fragen kontaktieren Sie bitte die Abteilung Zielgruppenkommunikation unter folgenden Kontaktdaten: Tel.: +43 (0) 50201 10 28412, Mail: befragung@bmlv.gv.at

1.2 Erläuterungen zu den Begrifflichkeiten

Im Bericht werden vorwiegend die Ergebnisse des **Ressortpersonals** dargestellt, welches die Personengruppen **Bedienstete** (Berufssoldaten, Berufssoldatinnen und Zivilbedienstete), **GWD** (Grundwehrdiener und Frauen im Ausbildungsdienst für Mannschafts-/Chargenfunktionen) und **Milizangehörige** (Männer und Frauen in der Miliz, die unbefristet beordert sind) umfasst. Die Bezeichnung **Ressort** bezeichnet in diesem Bericht das BMLV und das Österreichische Bundesheer. Um Vergleiche zur Allgemeinbevölkerung ziehen zu können, werden im Abschnitt Image auch Befragungsergebnisse der **österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren** dargestellt.

1.3 Theoretischer Hintergrund

Neben den auftragsgemäß abzubildenden Dimensionen des sozialen Lagebilds orientieren sich die Festlegung der konkret zu erfassenden Aspekte, die zu untersuchenden Zusammenhänge und die Ergebnisinterpretation an wissenschaftlichen Modellen bzw. Theorien. Hierbei sind insbesondere die Rahmenmodelle von Campbell und Nobel (2009) sowie Adler und Castro (2013) relevant.

Demzufolge lassen sich die interessierenden Zielvariablen wie Arbeitszufriedenheit, Leistung, Wohlbefinden und Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit im Kontext des Militärs aus dem Zusammenwirken allgemeiner arbeitspsychologischer Faktoren, die auch in Unternehmen und anderen Organisationen relevant sind, sowie spezifisch militärischen Stressoren und Ressourcen erklären (Campbell & Nobel, 2009; Adler & Castro, 2013; Brooks & Greenberg, 2018). Allgemeine arbeitspsychologische Faktoren beziehen sich beispielsweise auf die Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, erlebte Kontrollmöglichkeiten (u.a. Handlungs-, Entscheidungsspielraum), soziale Aspekte, Klarheit und Umfang von Verantwortlichkeiten oder die Wahrnehmung von Veränderungsprozessen in einer Organisation (Brooks & Greenberg, 2018).

Abgesehen davon können auch einsatzbezogene Aspekte wie Einsatzdauer bzw. -frequenz und die in militärischen Einsätzen auftretenden Stressoren erhebliche Effekte auf Wohlbefinden, Gesundheit und Leistungsfähigkeit entfalten (Buckman et al., 2011), sowie die erlebte Work-Life-Balance verändern (Berndtsson & Österberg, 2023).

In diesem Gefüge spielen individuelle (z.B. Coping Strategien) und organisatorische Ressourcen (z.B. Führung, Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen) eine erhebliche Rolle, da sie die Zusammenhänge von beruflichen Anforderungen und deren Auswirkungen moderieren (Adler & Castro, 2013). Auch die Bewertung des Personals selbst wirkt in das Zusammenspiel ein. So liefert die Literatur Evidenz, dass sich ein Ungleichgewicht zwischen dem erlebten Arbeitsaufwand und wahrgenommenen Belohnungen (Gratifikationskrise) negativ auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit auswirken kann (Siegrist, 2019).

Darüber hinaus rücken sicherheitspolitische Aspekte infolge einer sich ändernden Sicherheitslage in und um Europa (Richter, 2024) stärker in den Vordergrund. Im DACH-Raum hat sich die Einstellung der jeweiligen Bevölkerung zu den Streitkräften in der jüngeren Vergangenheit verbessert (D: Graf, 2022; A: Waldhauser, et al., 2023; CH: Szvircsev-Tresch et al., 2023). Gleichzeitig nimmt in Österreich auch die Bedeutung der umfassenden Landesverteidigung zu (Angerbauer, 2024).

Dies rückt die Bedeutung der Einsatzfähigkeit des Personals noch stärker in den Fokus. Der aktuelle Bericht Soziales Lagebild 2023 liefert empirische Ergebnisse des Ressortpersonals sowie der österreichischen Bevölkerung ab 15 Jahren. Die Trends sollen dabei positive Entwicklungen, aber auch Verbesserungspotenziale aufzeigen.

1.4 Methodik

Im Berichtsjahr wurden die Daten von insgesamt **9.971 Personen** für das soziale Lagebild verarbeitet. Die Stichprobencharakteristika für das befragte Ressortpersonal sind Tabelle 1 zu entnehmen. Die folgenden Studien- und Befragungsergebnisse wurden für den vorliegenden Bericht herangezogen:

- Repräsentative Befragung der Bediensteten des Ressorts (Juni 2023)
- Vollerhebung der Miliz (Juni 2023) und der GWD (Juli – August 2023)
- Repräsentative Bevölkerungsbefragung zum sicherheitspolitischen Meinungsbild (September – Oktober 2023)
- Vollerhebung der Bediensteten, die das Ressort seit 01/2022 verließen (Austrittsbefragung der Abteilung Personalführung und Entwicklung)

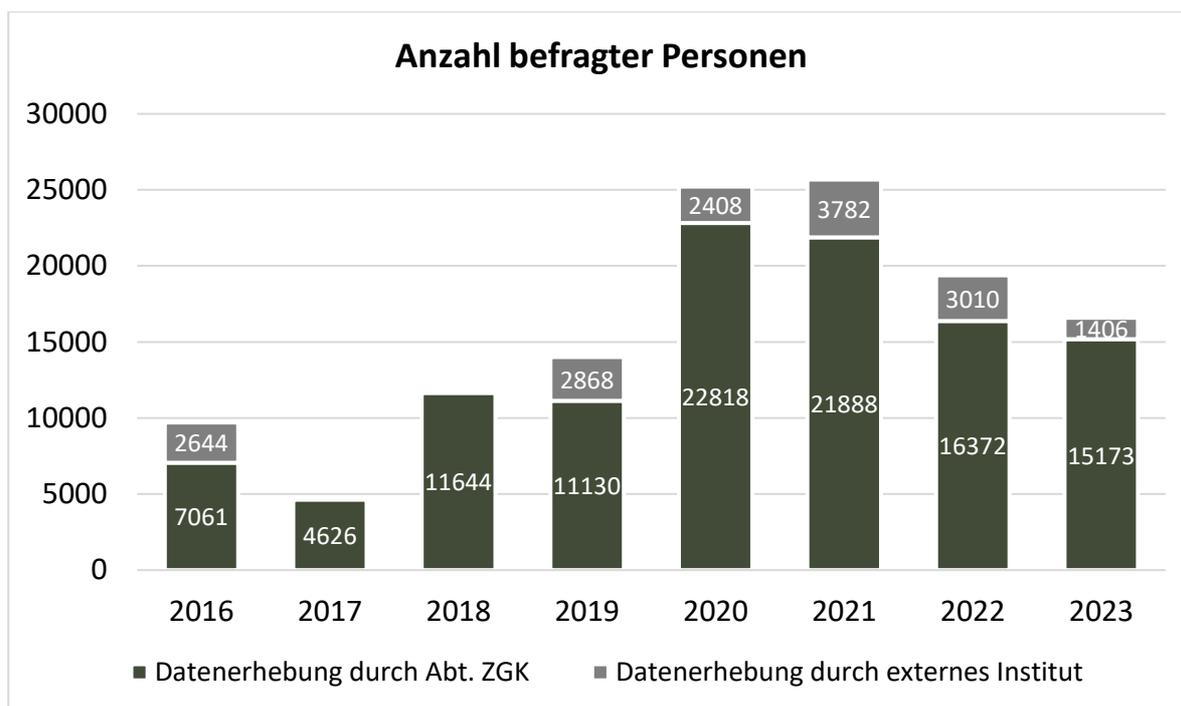


Abb. 1 Anzahl befragter Personen seit Beginn der Datenerhebung. Anm.: Vor 2021 wurden die Erhebungen durch ZMFV durchgeführt. Die Anzahl der befragten Personen umfasst auch Befragungen, die nicht in das soziale Lagebild einfließen (z.B. Befragungen auf Ersuchen anderer Dienststellen).

Tabelle 1 Stichprobencharakteristika

Stichproben- charakteristika	Bedienstete		Berufskader		Zivilbe- dienstete		GWD		Milizange- hörige	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt	1227	100%	728	100%	361	100%	4669	100%	3917	100%
Geschlecht										
männlich	884	72%	621	85%	228	63%	4466	96%	2567	66%
weiblich	243	20%	98	14%	124	34%	32	1%	14	<1%
divers/inter	3	<1%	1	<1%	2	<1%	39	1%	5	<1%
keine Angabe	97	8%	8	1%	7	2%	132	3%	1331	34%
Alter										
unter 24 Jahre	140	11%	89	12%	38	11%	4350	93%	338	9%
24 – 30 Jahre	154	13%	122	17%	27	8%	135	3%	640	16%
31 – 41 Jahre	169	14%	127	18%	39	11%	18	<1%	685	17%
42 – 50 Jahre	241	20%	160	22%	70	19%	0	0%	480	12%

Tabelle 1 (Fortsetzung)

Stichproben- charakteristika	Bedienstete		Berufskader		Zivilbe- dienstete		GWD		Milizange- hörige	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
über 50 Jahre	438	36%	225	31%	186	52%	0	0%	454	12%
keine Angabe	85	7%	5	<1%	1	<1%	166	4%	1320	34%

Anm.: Bedienstete umfassen Berufskader und Zivilbedienstete. Ein Anteil von $n=138$ Bediensteten hat nicht angegeben, ob sie den Subpopulationen Berufskader oder Zivilbedienstete angehören.

1.5 Erläuterungen zu den Ergebnisdarstellungen

Die Befragungsergebnisse werden überwiegend in Form von Liniendiagrammen visualisiert (siehe Abb. 2). Eine Linie repräsentiert dabei jeweils die Ausprägungen einer bestimmten Personengruppe (z.B. Zivilbedienstete, Berufskader) hinsichtlich eines bestimmten Befragungsinhalts (z.B. Führungskapital, senkrechte Achse) im zeitlichen Verlauf der letzten Jahre (waagrechte Achse).

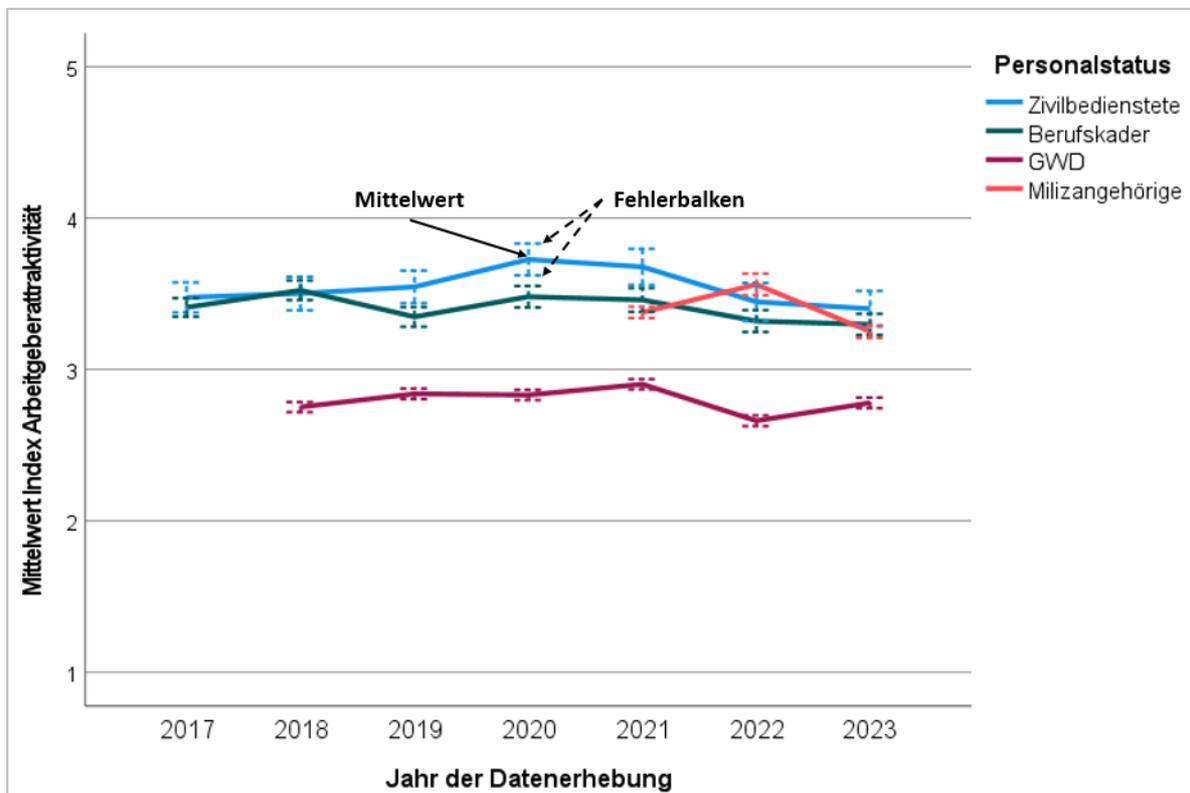


Abb. 2. Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung (2023, $N=358/861/4571/3882$).

Da die präsentierten Ergebnisse auf Stichprobenziehungen basieren, sind diese mit einer statistischen Unsicherheit behaftet. So wird beispielsweise aus einer jährlichen repräsentativen Befragung von rund 1.200 Bediensteten (Stichprobe) auf die Gesamtheit der Bediensteten (Grundgesamtheit) geschlossen. Die damit verbundene statistische Unsicherheit wird in Form der strichliert eingezeichneten Fehlerbalken dargestellt. Diese geben das 95%-Konfidenzintervall (Vertrauensintervall) des jeweiligen Mittelwerts der Grundgesamtheit an und besagen, dass in 95% aller gezogenen Stichproben der arithmetische Mittelwert der Grundgesamtheit innerhalb des Konfidenzintervalls liegt. Unterschiede zwischen Befragungszeitpunkten bzw. verschiedenen Personengruppen dürfen angenommen werden, wenn sich die Fehlerbalken der Vertrauensintervalle nicht überschneiden.

In den Abbildungsbeschriftungen finden sich ergänzende Angaben, die sich auf die Anzahl der befragten Personen (N) der jeweils dargestellten Personengruppen im aktuellen Erhebungsjahr beziehen.

Zur Sicherstellung von Repräsentativität und Vergleichbarkeit zu den Vorjahren wurde zudem ein rollierendes Gewichtungs- und Standardisierungsverfahren der Auswertung zu Grunde gelegt. Dieses Verfahren stellt beispielsweise sicher, dass die jeweils aktuellsten Befragungsergebnisse der Bediensteten ressortrepräsentativ nach Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe sind. Andererseits werden die Ergebnisse der Vorjahre nach diesen Variablen standardisiert. Dies bedeutet, dass die Ergebnisse der Vergleichsstichproben aus den Vorjahren so gewichtet werden, dass die zu Grunde liegenden Stichproben dieselbe demographische Struktur hinsichtlich Alter, Geschlecht und Verwendungsgruppe wie die jeweils aktuellste Stichprobe annehmen. Für die Personengruppen GWD und Milizangehörige werden ähnliche Verfahren angewandt.

Diese Gewichtungs- und Standardisierungsverfahren dienen dem Zweck, Fehlinterpretationen der vorliegenden Daten durch soziostrukturelle Unterschiede zwischen den Stichproben verschiedener Jahre hintanzuhalten. Durch die rollierende Vorgehensweise (jährliche Neuberechnung der Gewichtung/Standardisierung) entstehen zwangsläufig Diskrepanzen zu älteren Berichten, die sich üblicherweise im einstelligen Prozentbereich befinden. Diese Diskrepanzen werden angesichts der durch die Gewichtungs-/Standardisierungsverfahren deutlich erhöhten Aussagekraft der Ergebnisse in Kauf genommen.

Aufgrund unzureichender Stichprobengrößen mancher Subpopulationen können nicht für alle theoretisch möglichen Aufschlüsselungen Ergebnisse dargestellt werden. Dies trifft z.B. auf Personen, die als Geschlecht die Kategorie divers/inter auswählten, zu.

2 Maßnahmen auf Grundlage des sozialen Lagebilds 2022

In den bisherigen Berichten zum sozLBi wurden auf Basis der Ergebnisse Empfehlungen ausgesprochen. Um die Sichtbarkeit der vielfältigen, zum Zwecke der Weiterentwicklung des Ressorts getroffenen Maßnahmen zu erhöhen, wurden heuer erstmals alle Generaldirektionen ersucht, eine Auflistung jener Maßnahmen, die auf Grundlage des sozLBi 2022 im eigenen Zuständigkeitsbereich sowie im Bereich unterstellter Organisationselemente im Jahr 2023 initiiert wurden, an ZGK zu übermitteln.

Ein Auszug der übermittelten, konkreten Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, ist im Folgenden dargestellt.

- **Die intensive Präsenz und damit verbundene richtungsweisende Vorbildwirkung durch die Führungskräfte im Zuge der Bearbeitung des Aufbauplans ÖBH 2032+ sowohl innerhalb des ÖBH als auch in der externen Kommunikation wird als Best-Practice zu menschenorientiertem Führungsverhalten, Führen durch bidirektionale Kommunikation, Transparenz, Wertschätzung und Informationsweitergabe etc. angesehen:** Durch zahlreiche Vorträge, Workshops, Medienauftritte, Besprechungen, Beratungen etc. werden weite Teile des ÖBH und der Gesellschaft und auch internationale Partner in diesen Vorgang eingebunden und dadurch ein wesentlicher Beitrag zu einem aktiven und positiven Change Management im ÖBH geleistet, da in diesem Zuge nicht nur Ziele und Planungsvorgaben vermittelt, sondern auch Grundlagen erörtert und die Umsetzung gemeinsam und transparent erarbeitet werden.
- **Zusatzausbildungen im Bereich der Menschenführung:** Bei der Erstellung der DB MilMedStud/MilAssA wurde besonders darauf Wert gelegt, für die Studierenden Zusatzausbildungen im Bereich der Menschenführung vorzusehen.
- **Durchführung einer Austrittsbefragung:** Zur Gewinnung einer empirisch erhobenen Datenlage wurden Bedienstete, die das Ressort vorzeitig verlassen eingeladen an einer Online-Befragung teilzunehmen und die Gründe ihrer Kündigung anonym bekanntzugeben.

- **Projekt D02A Steigerung des Soldatinnenanteils:** TP 3 Personalgewinnungsmaßnahmen und TP 6 Förderung von Soldatinnen im Aktiv- und Milizstand; Abgabe des Projektabschlussberichtes mit Handlungsempfehlungen erfolgte Ende 2023.
- **Verstärkte Bewerbung und Weiterentwicklung des Soldatinnenmentoringprogramms:** Dieses Personalentwicklungstool wurde 2014 implementiert und bezeichnet eine fördernde Beziehung zwischen berufserfahrenen Soldatinnen und Soldatinnen in der Grundausbildung durch Begleitung, Unterstützung und Beratung. Es dient der Erleichterung des Berufseinstiegs sowie der Reduzierung der Drop-Out-Rate von Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte.
- **Verstärkte Bewerbung und Weiterentwicklung des Treffens der Absolventinnen LVAK, TherMilAk und HUAk:** Dieses Personalentwicklungstool wurde 2011 implementiert und dient zur Vernetzung der Absolventinnen der LVAK, TherMilAk und HUAk. Ziel der Absolventinnentreffen ist die Weitergabe von Informationen zu aktuellen Themen im BMLV, von Informationen zu Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und anderen frauenspezifischen Themen, sowie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und die Verbesserung und Unterstützung zur Vernetzung von Soldatinnen.
- **Steigerung des Ansehens bzw. der Akzeptanz des Bundesheeres in der Bevölkerung:** Intensivierung der Zusammenarbeit mit anderen Ministerien, um den wehrpolitischen Gedanken bzw. die Ziele der geistigen Landesverteidigung in den entsprechenden Zielgruppen zu steigern und das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren (bspw. Lehrkräfte, Jugendliche).
- **Regelmäßige Evaluierung und Anpassung der Inhalte und des Aufbaus von Ausbildungsgängen sowie deren didaktisch-methodischer Möglichkeiten:** Dieser Vorgang der Anpassung erfolgt einerseits im Rahmen der Qualitätsmanagementsysteme der Bildungseinrichtungen auf Basis entsprechender Evaluierungsbögen. Andererseits werden in regelmäßigen Abständen Gesamtevaluierungen bzw. Optimierungen der Ausbildung angestoßen. In diesem Zusammenhang wird u.a. das E-Learning-Angebot im Rahmen der dafür zur Verfügung stehenden Kapazitäten (und wo ausbildungsmethodisch sinnvoll) stetig ausgebaut.
- **Befragung von Absolventinnen und Absolventen und deren Vorgesetzten hinsichtlich der Truppenoffiziersausbildung als Best-Practice-Beispiel für die Evaluierung**

der Ausbildungsinhalte (Dialog der Zukunft): Diese wird in entsprechendem zeitlichen Abstand zur Ausbildung durchgeführt.

- **Empfehlung an alle Akademien und Schulen zur Verwendung der drei ausbildungsbezogenen Fragen des Sozialen Lagebildes in den eigenen Qualitätsmanagementsystemen:** Dadurch können die Antwortergebnisse der eigenen Bildungseinrichtung den Gesamtergebnissen gegenübergestellt und allfällige Verbesserungsmaßnahmen gesetzt werden.
- **Schulungen aller Mitarbeitenden und insbesondere von Führungskräften zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexuellem) Fehlverhalten:** Die Empfehlung „Die Umsetzung der angekündigten Maßnahmen zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexuellem) Fehlverhalten in der Organisation“ wurde durch konkrete Anweisungen unterstützt.
- **Durchführung von Vorträgen bei den Leitungsorganen unseres Ressorts im Rahmen eines laufenden Forschungsprojekts zur Organisationskultur:** Auf Ebene Generaldirektionen/HGS sowie auf Ebene Direktionen GDLV zum Thema Organisationskultur.
- **Durchführung eines Vortrags mit anschließender Durchführung von zwei Fokusgruppen beim laufenden MaStg milFü (GStbLG) im Rahmen eines laufenden Forschungsprojekts zur Organisationskultur:** Dies diente als Pre-Test des Fragenprogramms für die Fokusgruppenbefragungen, die im Rahmen des Forschungsprojekts zur Organisationskultur 2024 durchgeführt werden, um eine Außen- und Innensicht auf die Organisationskultur im BMLV/ÖBH zu erreichen, die dazu geeignet ist, die weitere Vorgangsweise zur Weiterentwicklung der Organisationskultur einzuleiten.
- **Durchführung von Fokusgruppenbefragungen zur Thematik Wertschätzung und Führungsverhalten:** Drei Fokusgruppenbefragungen zur Thematik Wertschätzung und Führungsverhalten wurden bei der 6.Gebirgsbrigade durchgeführt.
- **Verteilung eines Best-Practice-Modells zur Gestaltung des Dienstbetriebs im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Alle Dienststellen des Ressorts wurden angewiesen, die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Ge-

staltung des Dienstbetriebes zu berücksichtigen. Dazu wurde sowohl eine wissenschaftlich untermauerte Darstellung sowie ein Maßnahmenkatalog mit div. Handlungsoptionen verteilt.

- **Zertifizierung zum familienfreundlichen Arbeitgeber:** Die Heeresbekleidungsanstalt BRUNN am Gebirge wurde als mittlerweile fünfte Dienststelle des Ressorts zum familienfreundlichen Arbeitgeber zertifiziert.
- **Auftrag zur Verbesserung der Sportstätten im BMLV:** Die dafür zuständigen Dienststellen wurden beauftragt, die Ausstattung der vorhandenen Fitnessräume sowie das Erscheinungsbild derselben bei Bedarf zu verbessern, mögliche defekte Sportgeräte einer Instandsetzung zuzuführen sowie Fehlbestände zu ersetzen.

3 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des sozLBI 2023 dargestellt. Diese sind nach den sechs Teilbereichen gegliedert.

3.1 Führung

Die Intensität und Qualität der Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten wird von allen Personengruppen als zufriedenstellend beurteilt. Wie auch in den Vorjahren wird sie 2023 von den GWD und Milizangehörigen am positivsten bewertet (Abb. 3).



Abb. 3 Führungskapital im Zeitverlauf (2023, N=350/840/4411/3758).

Im Detail zeigt sich, dass eine überwiegende Mehrheit der GWD und Milizangehörigen und zwei Drittel des Berufskaders ihrem/ihrer direkten Vorgesetzten eher bzw. voll und ganz vertrauen. Zivilbedienstete hingegen stimmen dem weniger häufig zu. Für circa drei Viertel der Milizangehörigen ist die direkt vorgesetzte Person beim Bundesheer eher bzw. voll und ganz ein echtes Vorbild. Eine große Mehrheit des Berufskaders und der GWD ist ebenfalls dieser Auffassung. Demgegenüber beurteilt nur rund jeder bzw. jede zweite Zivilbedienstete, dass die direkte Führungskraft ein echtes Vorbild für die Mitarbeitenden ist.

Zivilbedienstete bewerten die Beziehungen zum/zur direkten Vorgesetzten am kritischsten. Dies betrifft insbesondere die Themen Fairness und Gerechtigkeit sowie Informationsweitergabe durch die direkte Führungskraft. Auch gibt ein Drittel von ihnen an, dass der/die direkte Vorgesetzte eher nicht/überhaupt nicht auf die berufliche/fachliche Weiterbildung der Mitarbeitenden achte.

Seit dem Vorjahr hat sich das Vertrauen in die oberste Führung bei allen Personengruppen, insbesondere beim Berufskader und den Milizangehörigen, verbessert.

3.2 Mitarbeitende

Die Arbeitszufriedenheit wird von Berufskader, Zivilbediensteten und Milizangehörigen als positiv, von den GWD als moderat beurteilt. Von Frauen wird die Arbeitszufriedenheit positiver bewertet als von Männern. Die Mittelwerte sind beim Berufskader und den Zivilbediensteten relativ stabil seit dem Vorjahr. Sie weisen bei den GWD einen Anstieg und bei den Milizangehörigen eine Abnahme auf und haben sich wieder an das Niveau von 2021 angenähert (Abb. 4). Je älter die Befragten sind, desto zufriedener sind sie mit ihrer Arbeit.

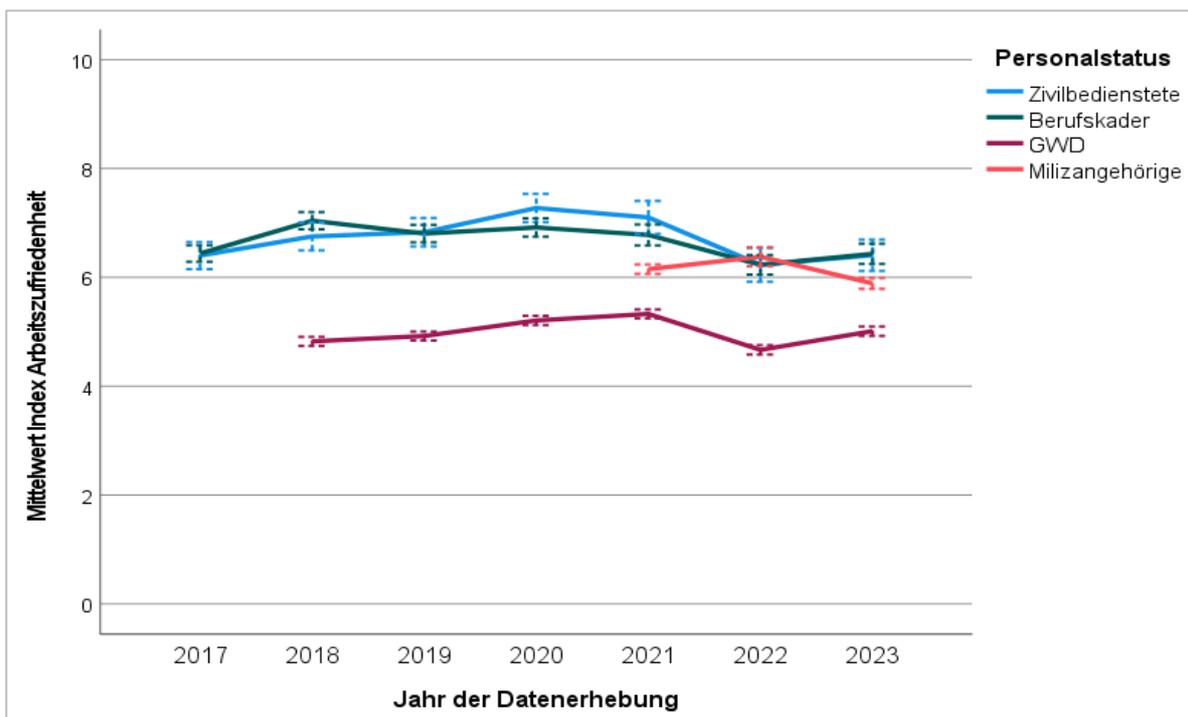


Abb. 4 Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf (2023, N=350/851/4509/3855).

Die Daten liefern auch Hinweise auf Optimierungsfelder hinsichtlich potenzieller Arbeitsstressoren. Diese weisen einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit auf. So werden von der Hälfte der Bediensteten und somit deutlich häufiger als im Vorjahr geringe Partizipationsmöglichkeiten rückgemeldet. Einem Drittel des Berufskaders sowie knapp drei Zehntel der Zivilbediensteten fehlt es auch an Entscheidungsspielräumen. Darüber hinaus haben die Bediensteten nach wie vor Vorbehalte hinsichtlich Änderungen der Organisationsstruktur im eigenen Organisationselement, die in den letzten fünf Jahren durchgeführt wurden. Die Vorbehalte haben sich bei den Zivilbediensteten seit dem Vorjahr weiter verschärft.

Die subjektiv erlebte, dienstliche Belastung hat sich gegenüber dem Vorjahr bei den Bediensteten leicht verbessert. Auch bei den Belastungsreaktionen ist eine Abnahme seit dem Vorjahr zu verzeichnen. Etwas mehr als ein Viertel des Berufskaders und der Zivilbediensteten gibt dennoch an, sie seien durch ihre dienstliche Tätigkeit stark bzw. sehr stark belastet. Als dienstliche Belastungen werden von den Bediensteten auch heuer primär ein hohes Arbeitsaufkommen, hoher Zeitdruck sowie häufige Unterbrechungen/Störungen aufgezeigt. Bedienstete, die eine Kommandanten-/Kommandantinnen- bzw. Führungsfunktion ausüben, sind am häufigsten von dienstlichen Belastungen betroffen. Demgegenüber berichtet der Großteil der Milizangehörigen, überhaupt keine bzw. wenige subjektive, dienstliche Belastungen zu erleben.

Im Vergleich zu den anderen Personengruppen sind die psychischen Belastungsreaktionen bei den GWD am stärksten ausgeprägt. Diese sind auch heuer anhaltend hoch. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Folgen des Krisengeschehens der vergangenen Jahre bei den GWD nachhaltiger abzeichnen als beim restlichen Ressortpersonal. Auch berichtet ein knappes Drittel der GWD und somit etwas mehr als im Vorjahr von starken oder sehr starken dienstlichen Belastungen.

Die sich im Vorjahr abzeichnenden Beeinträchtigungen durch finanzielle Probleme oder Sorgen haben sich bei den GWD im Berichtsjahr wieder stabilisiert, wenngleich ein Drittel der GWD davon betroffen ist. Der Anteil der mit der Bezahlung hochgradig unzufriedenen GWD hat sich seit dem Vorjahr erheblich reduziert. Somit ist dieser Anteil seit 2018 (Beginn der Datenerhebung bei den GWD) am geringsten.

Das Verhältnis zwischen Aufwand und Belohnung wird von den Bediensteten als kritisch beurteilt. Dieses gibt an, wie die Bediensteten das Verhältnis von ihrer Leistung und der erhaltenen Belohnung (diese umfasst: Anerkennung, persönliche Chancen des beruflichen

Fortkommens und Gehalt/Lohn) subjektiv wahrnehmen. Seit 2020 hat die wahrgenommene Leistung zugenommen. Die wahrgenommene Belohnung, die seit 2020 kontinuierlich gesunken ist, hat sich seit dem Vorjahr geringfügig verbessert.

Im Berichtsjahr wurde zudem die Zufriedenheit des Ressortpersonals mit der Infrastruktur näher beleuchtet. Die Ausstattung der Büros (Möblierung) sowie der Zustand der Diensträumlichkeiten wird vom gesamten Ressortpersonal als überwiegend positiv beurteilt. Demgegenüber werden die Ausstattung der Unterkünfte (Möblierung) und der Zustand der Sanitär- und Nassräume kritischer gesehen, insbesondere vom Berufskader.

3.3 Image

Dem Österreichischen Bundesheer (ÖBH) steht eine stabile, überwiegende Mehrheit der österreichischen Bevölkerung eher bzw. sehr positiv gegenüber; ebenso genießt das ÖBH deren anhaltendes Vertrauen.

Die Imageperzeption des ÖBH in der Bevölkerung hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. So ist das ÖBH für eine überwiegende Mehrheit ein ganz normaler Bestandteil der Gesellschaft. Ein ebenso großer Anteil erachtet es als ganz selbstverständlich, dass Österreich eigene Streitkräfte hat. Rund zwei Drittel der Österreicherinnen und Österreicher, deutlich mehr als im Vorjahr, stimmen den Aussagen eher bzw. völlig zu, dass das ÖBH zum Schutz der liberalen und demokratischen Werteordnung beiträgt sowie zentrale Werte der Gesellschaft, wie Freiheit oder Gerechtigkeit, verkörpert.

Eine große Mehrheit der Bevölkerung befürwortet die stufenweise Budgeterhöhung für das ÖBH sowie den Einsatz der Budgetmittel zur Verbesserung von Mobilität, Ausrüstung und Kasernenautarkie. Darüber hinaus werden die Leistungen des ÖBH im Rahmen der militärischen Landesverteidigung, die Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten, die Ausrüstung und Bewaffnung des ÖBH sowie die Einbindung des ÖBH in die Gesellschaft von der Bevölkerung 2023 häufiger positiv beurteilt.

Die Bevölkerung steht einer Stärkung der umfassenden Landesverteidigung positiv gegenüber. Drei Viertel geben an, dass das Bewusstsein für die Bedeutung der Landesverteidigung in der österreichischen Bevölkerung gestärkt werden soll. Acht Zehntel sind der Auffassung, dass schulpflichtige Jugendliche in der Schule über Sinn und Aufgaben des ÖBH informiert werden sollten (geistige Landesverteidigung).

Jeder zweite Österreicher bzw. jede zweite Österreicherin stimmt der Aussage zu, dass das ÖBH ein eher bzw. sehr attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen ist. Dieser Anteil hat sich seit 2019 (Beginn der Datenerhebungen zum sicherheitspolitischen Meinungsbild) kontinuierlich verbessert. Als eher bzw. sehr attraktiver Arbeitgeber für die befragten Personen selbst wird das ÖBH am häufigsten von der unter 24-jährigen Bevölkerung bewertet. Auch dies hat sich seit dem Vorjahr verbessert.

Für die 15 – 29-jährigen Österreicherinnen und Österreicher, die das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber für sich selbst wahrnehmen, sind Arbeitsplatzsicherheit und gute Bezahlung bei der Wahl eines Arbeitgebers besonders zentral. Weitere wesentliche Aspekte umfassen die Möglichkeit, weniger als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Anerkennung der erbrachten Leistungen.

Vom Ressortpersonal wird die Arbeitgeberattraktivität des BMLV/ÖBH als moderat wahrgenommen. Bedienstete, Milizangehörige und insbesondere Frauen und ältere Befragte beurteilen diese positiver, GWD zeigen stärkere Vorbehalte. Gegenüber dem Vorjahr sind die Werte bei den Bediensteten stabil. Milizangehörige weisen einen negativen, GWD einen positiven Verlauf auf (Abb. 5).

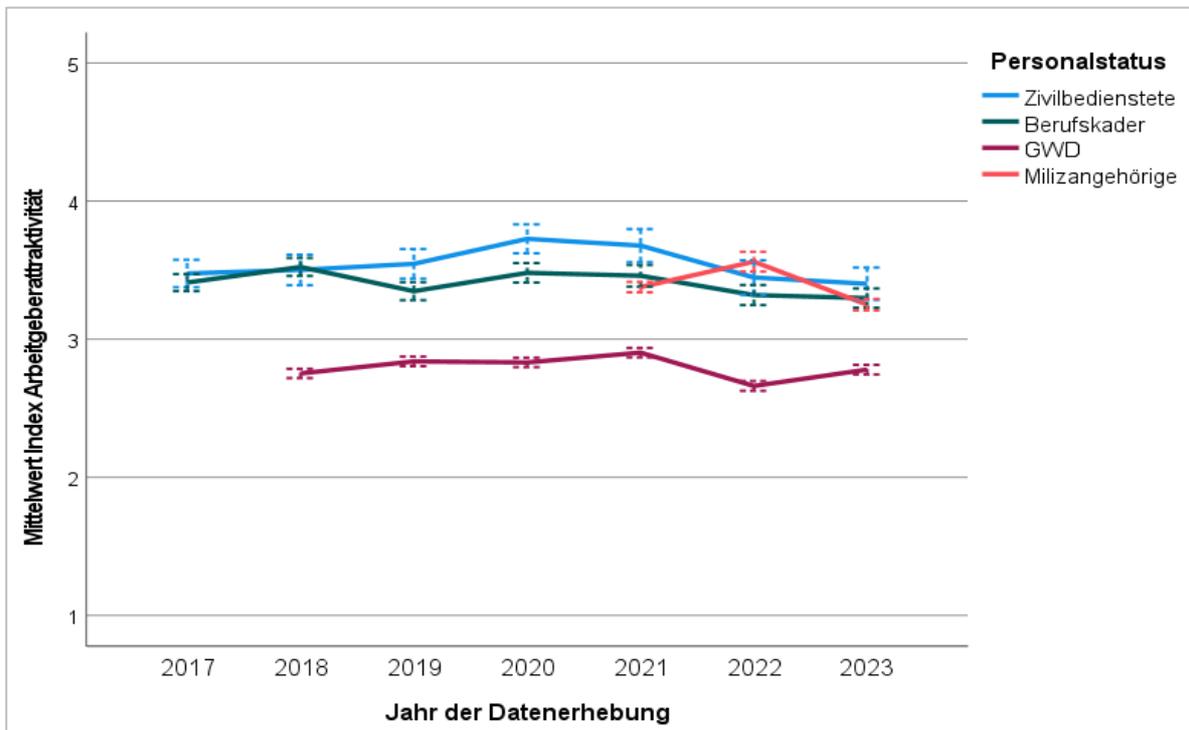


Abb. 5 Arbeitgeberattraktivität im Zeitverlauf (2023, N=358/861/4571/3882).

Im Detail stimmt die Hälfte der Bediensteten der Aussage zu, dass das Ressort ein attraktiver Arbeitgeber für sie ist; ein Drittel antwortet auf die Frage mit teils/teils. Zivilbedienstete, insbesondere weibliche, stimmen dem am häufigsten zu. Demgegenüber beurteilt der Berufskader zwischen 24 und 30 Jahren dies am kritischsten. GWD geben heuer etwas häufiger als im Vorjahr an, dass sie, noch einmal vor die Wahl gestellt, (eher) wieder den Grundwehrdienst absolvieren würden. Auch stimmt ein größerer Anteil der GWD als im Vorjahr der Frage (eher) zu, Freunden oder Bekannten zu empfehlen, den Grundwehrdienst zu leisten. Allerdings geben Milizangehörige 2023 weniger häufig als im Vorjahr an, ihren Freunden oder Bekannten zu empfehlen, Milizsoldat bzw. Milizsoldatin zu werden, wenngleich sie bei dieser Aussage insgesamt die höchste Zustimmungsrates aufweisen, verglichen mit dem restlichen Ressortpersonal.

Die Arbeitsplatzsicherheit im Ressort wird auch 2023 als sehr positiv wahrgenommen. Neun von zehn Bediensteten sind (eher) der Meinung, dass der eigene Arbeitsplatz sicher ist und man nicht von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Weibliche Zivilbedienstete und Berufssoldaten sind am häufigsten dieser Auffassung.

Eine erhöhte berufliche Veränderungsbereitschaft wird häufiger von Personen des Berufskaders rückgemeldet. Dies trifft insbesondere auf die jüngeren Altersgruppen zu. Als häufigste Austrittsgründe werden die mitunter als zu gering erlebte Entlohnung, die vorgesetzten Personen und mangelnde Aufstiegschancen genannt.

Das erlebte Ausmaß gemeinsamer Normen und Werte innerhalb des Ressorts (Organisationskultur) hat sich beim Berufskader gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Im Detail betrifft dies insbesondere die Zustimmung zu den Aussagen, dass es Visionen und Vorstellungen darüber gibt, wie sich das Ressort weiterentwickeln soll, dass es im Ressort insgesamt fair und gerecht zugeht und dass es im Ressort insgesamt einen großen Teamgeist gibt. Auch bei den Zivilbediensteten haben die Werte in der Organisationskultur nach einem Rückgang von 2021 auf 2022 wieder das Niveau von 2021 erreicht. Verglichen mit den anderen Personengruppen bewerten GWD und Milizangehörige die Organisationskultur positiver als Berufskader und Zivilbedienstete.

3.4 Ausbildung

Die Ausbildung im BMLV/Bundesheer wird von allen Personengruppen als mehrheitlich positiv bewertet (Abb. 6). Der Anteil der Berufssoldatinnen, der mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Ressort zufrieden ist, hat sich seit dem Vorjahr verbessert. Bei den Berufssoldaten sowie den weiblichen und männlichen Zivilbediensteten beurteilt ein stabiler Anteil von rund drei Viertel dies ebenfalls als positiv. Zivilbedienstete und Milizangehörige sind mit der bisherigen Ausbildung noch etwas zufriedener, wenn sie ihre letzte ressortinterne Ausbildung vor weniger als zwei Jahren absolvierten.

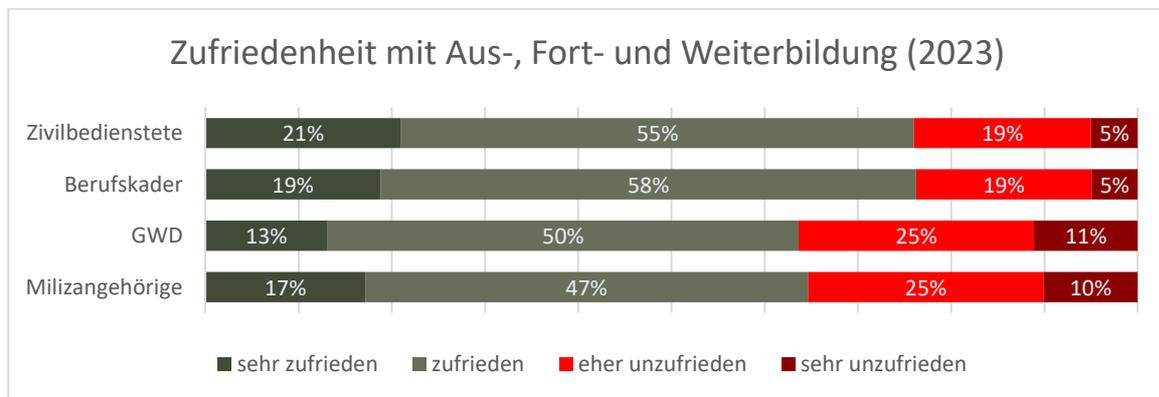


Abb. 6 Zufriedenheit mit der Ausbildung. Zivilbedienstete, Berufskader und Milizangehörige: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im BMLV/Bundesheer?“ bzw. GWD: „Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer bisherigen Ausbildung im BMLV/Bundesheer?“ (2023, N=352/857/4559/3883).

Der Berufskader stimmt der Aussage etwas häufiger als Zivilbedienstete zu, dass es regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten gibt. Bei den Zivilbediensteten werden fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten am häufigsten von den über 31-jährigen rückgemeldet. Der Berufskader zwischen 24 und 59 Jahren zeigt diesbezüglich ebenfalls Verbesserungspotenzial auf, während die flankierenden Altersgruppen der unter 24-Jährigen und der über 59-Jährigen damit zufriedener sind.

Rund drei Viertel des Ressortpersonals geben an, die notwendigen Ausbildungen (eher) erhalten zu haben, um die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten vollumfänglich ausführen zu können. Bis auf die Milizangehörigen, bei denen ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist, hat sich dies seit dem Vorjahr bei den anderen Personengruppen leicht verbessert.

Wie bereits im Vorjahr wird die ressortinterne Aus-, Fort- und Weiterbildung der Bediensteten sowie die ressortinterne Ausbildung der Milizangehörigen von neun Zehntel der Befragten als (eher) erwachsenengerecht bewertet. Personen des Berufskaders zeigen sich diesbezüglich kritischer als Zivilbedienstete. Am kritischsten wird dies von den GWD wahrgenommen, jedoch bewerten drei Viertel von ihnen die Ausbildung als erwachsenengerecht.

Drei Viertel der Milizangehörigen nehmen ihren Ausbildungsstand für ihre Funktion in der Miliz als ausreichend wahr. Nahezu neun von zehn Milizangehörigen sind der Meinung, ihre Aufgaben im Rahmen der Miliz erfüllen zu können. Jedoch zeigen sie auch Vorbehalte hinsichtlich des Ausbildungsstandes sowie der Aufgabenerfüllung der Miliz. Diese haben sich seit dem letzten Jahr jedoch verbessert.

3.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Die Intensität und Qualität der Beziehungen untereinander wird von allen Personengruppen als positiv wahrgenommen (Abb. 7). Die Mittelwerte verlaufen über die Jahre relativ stabil. Männer bewerten das Sozialkapital positiver als Frauen. Die flankierenden Altersgruppen der unter 24-Jährigen und der über 50-Jährigen beurteilen die sozialen Beziehungen etwas kritischer als die mittleren Alterskategorien.

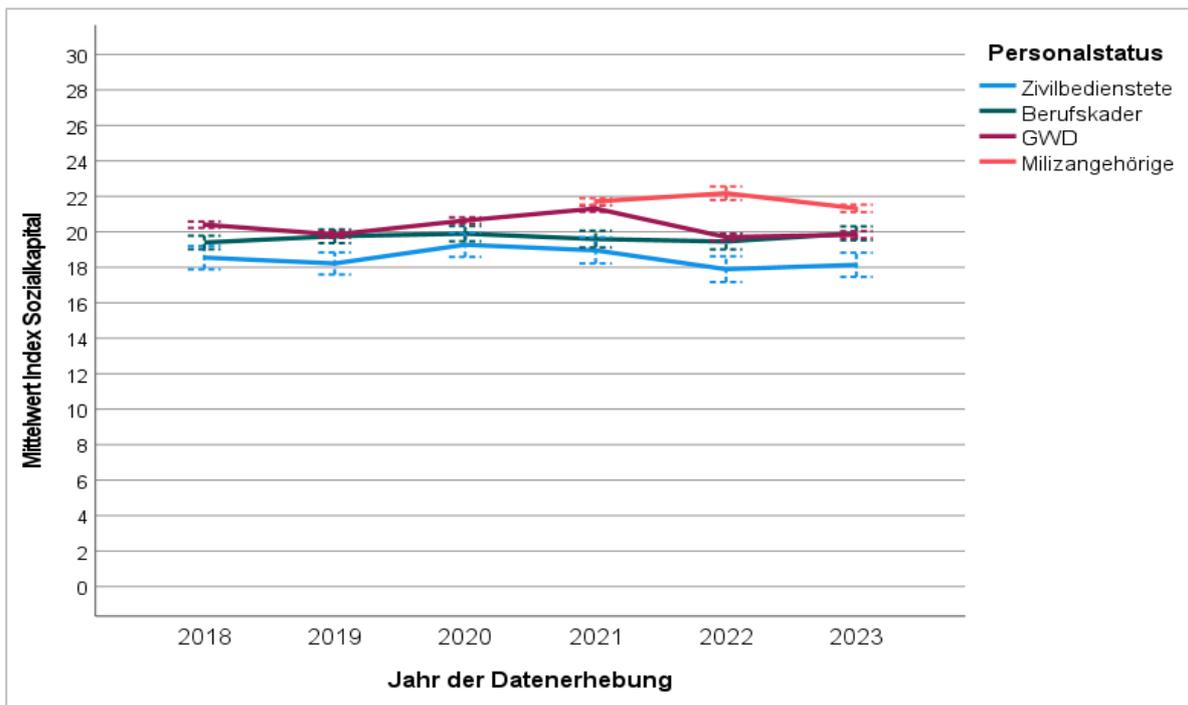


Abb. 7 Sozialkapital im Zeitverlauf (2023, N=347/850/4432/3799).

Im Detail zeigt sich, dass sich im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil des Berufskaders, der der Aussage eher bzw. voll und ganz zustimmt, dass keiner außerhalb stehe, deutlich erhöht hat. Diese positive Entwicklung zeichnet sich auch bei den Zivilbediensteten ab, wenngleich sie die sozialen Beziehungen etwas kritischer beurteilen. Darüber hinaus wird insbesondere der kameradschaftliche/kollegiale Umgangston von neun Zehntel des Berufskaders und der Miliz sowie einer überwiegenden Mehrheit der Zivilbediensteten und GWD als eher bzw. voll und ganz zufriedenstellend beurteilt. Die Befragten fühlen sich außerdem im kollegialen/kameradschaftlichen Kreis wohl.

Ogleich das soziale Klima insgesamt sehr positiv beurteilt wird, liefern die Daten auch Hinweise auf Optimierungsfelder. Dies umfasst u.a Präventions- und Interventionsmaßnahmen im Zusammenhang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten im Dienst, die vom Ressort zu forcieren sind. Insbesondere Rekruten und Chargen gaben am häufigsten an, die vorgesehenen Meldewege nicht zu kennen.

Im Berichtsjahr wurden darüber hinaus Wahrnehmungen zum Erscheinungsbild von Soldatinnen und Soldaten erfasst. Die Fragen bezogen sich auf die Regelungen hinsichtlich der Haar-und Barttracht und das Tragen von Make-Up. Der größte Anteil von Berufskader und Milizangehörigen beurteilt diese als genau richtig und ein etwas geringerer Anteil als (eher) zu locker. GWD bewerten diese ebenfalls am häufigsten als passend, gefolgt von einem geringeren Anteil, der diese als (eher) zu locker bewertet. Auch die Österreicherinnen und Österreicher wurde zum Erscheinungsbild von Soldatinnen und Soldaten befragt. Nur ein knappes Fünftel von ihnen lehnt Vollbärte sowie Tätowierungen (eher) ab.

3.6 Familie, Freizeit und Beruf

Das Ressortpersonal beurteilt die Work-Life-Balance als moderat. Mit Ausnahme der Milizangehörigen hat sich diese seit dem Vorjahr geringfügig verbessert. Verglichen mit den Zivilbediensteten und den Milizangehörigen wird sie vom Berufskader, gefolgt von den GWD, kritischer bewertet (Abb. 8).

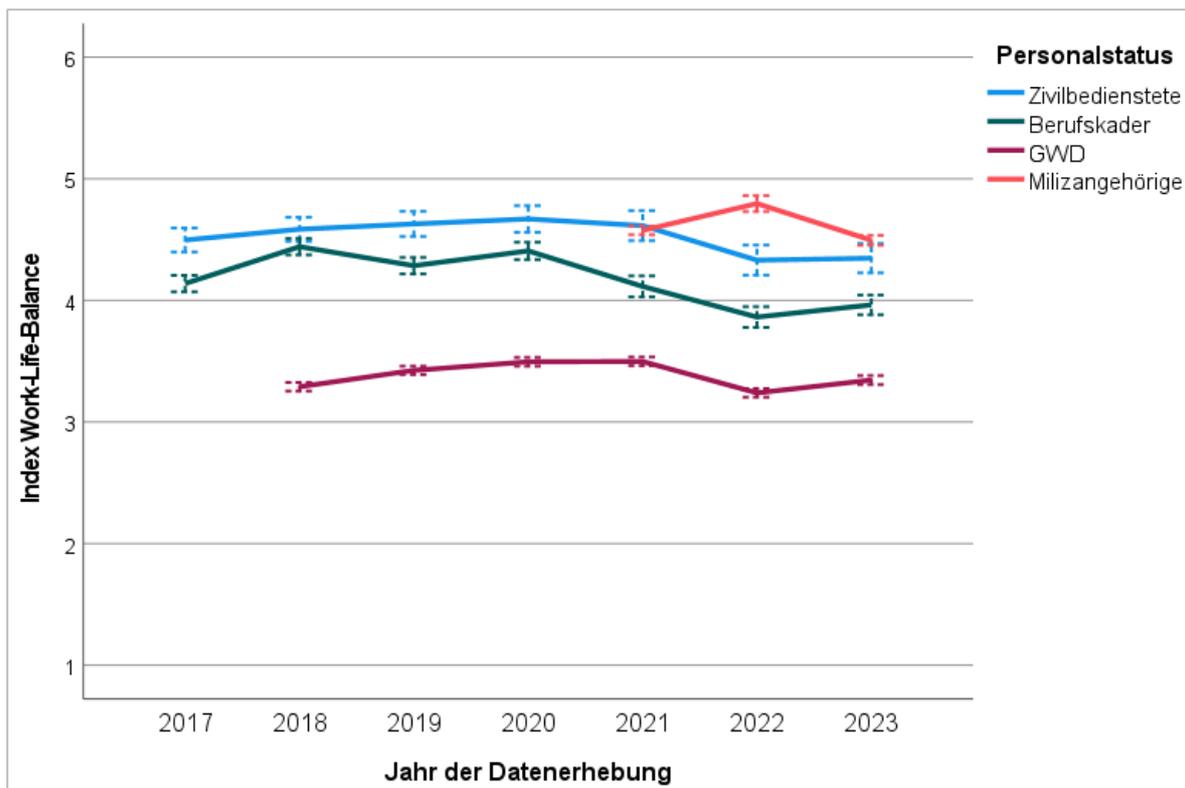


Abb. 8 Work-Life-Balance im Zeitverlauf (2023, N=358/861/4499/3826).

Die Teilnahme an Inlandseinsätzen trägt zu einer Veränderung der erlebten Work-Life-Balance beim Berufskader bei. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, verdoppelte sich der Anteil des Berufskaders, der Dienst in Inlandseinsatz verrichtete, von 2020 auf 2021 und erreichte 2023 wieder den ursprünglichen Wert (Abb. 9). Analysen ergaben, dass die Teilnahme des Berufskaders an Inlandseinsätzen mit einer niedrigeren Work-Life-Balance einhergeht. Dabei wurde mittels Kovarianzanalyse der Einfluss von Drittvariablen (u.a. Geschlecht, Alter) kontrolliert, d.h. statistisch herausgerechnet. Basierend auf dieser Analyse sind durch die Reduktion der Assistenzleistungen positive Effekte auf die Work-Life-Balance zu erwarten.

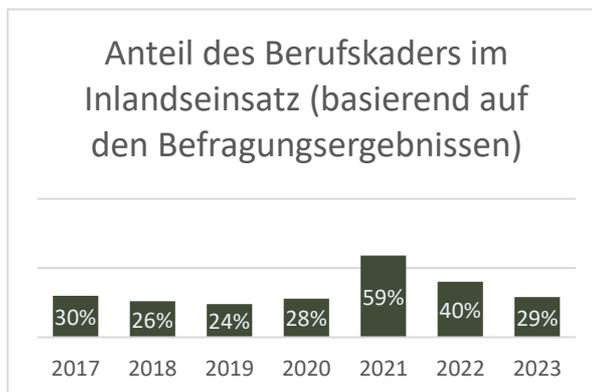


Abb. 9 Anteil des Berufskaders, der die Frage „Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Inlandseinsatz?“ mit „ja“ beantwortet hat, im Jahresverlauf (2023, N=738).

4 Abgeleitete Empfehlungen aus dem sozialen Lagebild 2023

Der Bericht zum sozLBI umfasst Empfehlungen zu Erhalt, Steigerung und Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft im ÖBH. Diese wurden aus den Ergebnissen 2023 abgeleitet.

4.1 Führung

1. Weiterer Ausbau der Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für zivile Führungskräfte im Bereich der Menschenführung.
2. Eine strukturierte und harmonisierte menschenorientierte Führungsausbildung in allen Laufbahnkursen, die der Diversität des militärischen und zivilen Ressortpersonals angemessen Rechnung trägt, um alle Führungskräfte auf ihre verantwortungsvolle Funktion für ihre Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten.
3. Die Etablierung zeitgemäßer und effektiver Kommunikationsformate für die militärstrategische Führung als vertrauensbildende Maßnahme.
4. Das Nutzen einer qualitativen persönlichen Begleitung (Mentoring, Coaching, Supervision) von Führungskräften zur Professionalisierung ihrer praktischen Funktionsausübung nach abgeschlossener Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer eigenen spezifischen Führungsfähigkeiten.

4.2 Mitarbeitende

5. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Dysbalance zwischen zu erbringenden Leistungen und erhaltenen Belohnungen (Anerkennung, persönliche Chancen des beruflichen Fortkommens, Gehalt/Lohn) sowie des auch künftig zu erwartenden Arbeitskräftemangels:
 - strategische Reduktion nicht zwingend erforderlicher Aufgaben und Arbeitsprozesse (insb. administrativer Prozesse),
 - verstärkte Anerkennung und Honorierung von Leistungen unter Ausschöpfung sämtlicher zur Verfügung stehender Gratifikationsmöglichkeiten im täglichen Dienstbetrieb.

6. Verstärkte Sensibilisierung und Schulung des Ausbildungspersonals hinsichtlich des anhaltend hohen Belastungsniveaus der GWD.
7. Die Implementierung und das Forcieren militärpsychologischer Inhalte in der Führungsausbildung aller Laufbahnlehrgänge, um ein Verständnis für psychologische Belastungen und Wirkmechanismen zu etablieren und alle Führungskräfte auf ihre Fürsorgepflicht den Mitarbeitenden gegenüber zeitgemäß vorzubereiten.
8. Das Bereitstellen und Besprechen von Karriereplänen mit den jeweiligen Personalverantwortlichen bzw. Vorgesetzten im Rahmen individueller Personalplanungen, um persönliche Zukunftsperspektiven zu entwickeln und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen.
9. Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowie das Forcieren von Mentoring-Programmen und Karrierecoachings, um Ausbildungs- bzw. Karriereperspektiven der Mitarbeitenden im Ressort zu entwickeln.
10. Die Verbesserung der Ausstattung der Unterkünfte und des Zustands der Sanitär- und Nassräume.

4.3 Image

11. Die Verbesserung des Verständnisses und Erhöhung der Zustimmung zur umfassenden Landesverteidigung innerhalb und außerhalb des Ressorts.
12. Die Darstellung der Aufgaben des ÖBH in der Öffentlichkeit und Vermittlung der umfassenden Landesverteidigung durch Einsatz aller internen Ressourcen und über die Kooperationen mit externen Einrichtungen, um Verständnis und Interesse für das Berufsfeld des Soldaten bzw. der Soldatin zu schaffen.
13. Verstärkte Sensibilisierung der für die Umsetzung der geistigen Landesverteidigung verantwortlichen Stellen vor dem Hintergrund der außerordentlich hohen Befürwortung von Maßnahmen der GLV in der österreichischen Bevölkerung.
14. Die Schaffung von öffentlicher Präsenz (Übungen, Veranstaltungen etc.) und die Darstellung von Sicherheits- und Militärexpertise nach innen und außen.
15. Die passgenaue Ansprache der verschiedenen Zielgruppen basierend auf empirischen Daten.
16. Die weitere Forcierung der Arbeitsflexibilisierung zur Erhöhung der Attraktivität des Ressorts als Arbeitgeber.
17. Vor dem Hintergrund des auch künftig zu erwartenden Arbeitskräftemangels:
 - stärkere Sensibilisierung auf das Personal als wichtigste Ressource in der Organisation,

- Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Personalbindung,
 - Maßnahmen zur Personalbindung den gleichen Stellenwert beimessen wie den umfangreichen Rekrutierungsmaßnahmen.
18. Die Etablierung, systematische Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Organisationskultur.
 19. Die sichtbare Umsetzung von klaren Zielen durch transparente Kommunikation und Einhaltung der angekündigten Maßnahmen, die alle Mitarbeitenden wahrnehmen können, um Wertschätzung entgegenzubringen.
 20. Die Schaffung einer Organisationskultur, in der motivierte, engagierte und zufriedene Mitarbeitende als die Basis für eine hohe Arbeitsplatzattraktivität gesehen werden, welche als Multiplikatoren nach innen und außen wirken.

4.4 Ausbildung

21. Fortführen des Qualitätsmanagements im Ausbildungsbereich und Umsetzung daraus resultierender Verbesserungsmaßnahmen.
22. Die Evaluierung der Ausbildungsinhalte und Einbeziehung anderer relevanter Themen des aktuellen Berufsvollzugs in die Curricula, um die Teilnehmenden adäquat auf den späteren Berufsvollzug vorzubereiten.
23. Die Verstärkung der Vielfalt im Ausbildungsbereich hinsichtlich des Aufbaus und der Absolvierung von Ausbildungsgängen sowie deren didaktisch-methodischen Möglichkeiten (z.B. Ausbildung während AusIE oder Karenzzeiten; E-Learning).

4.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

24. Die weitere Umsetzung von Maßnahmen zur Information, Prävention und Reaktion im Umgang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten in der Organisation.
25. Bei Maßnahmen zur Erhöhung der Bekanntheit des Meldewesens im Zusammenhang mit (sexualisiertem) Fehlverhalten, ist darauf zu achten, dass diese insbesondere Rekruten und Chargen bekannt sind.
26. Die Steigerung des Bewusstseins für die Relevanz der militärischen Organisationskultur und eine Rückbesinnung an militärische Verhaltensweisen und Umgangsformen.

4.6 Familie, Freizeit und Beruf

27. Strategische Evaluierung des Personaleinsatzes im Rahmen von Assistenzleistungen vor dem Hintergrund der nachgewiesenen Effekte auf die erlebte Work-Life-Balance.
28. Die Etablierung einer zeitangepassten Organisations- und Führungskultur, die sich gem. der Auftragstaktik an der Erreichung von Ergebnissen orientiert und in der die Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben gewürdigt wird, um Mitarbeitende an die Organisation zu binden und die Arbeitgeberattraktivität des Ressorts zu steigern.
29. Die Schaffung von Bewusstsein für einen Ausgleich von belastenden und erholsamen Tätigkeiten im Arbeits- und Privatleben – dies sollte auch in Einsätzen gewährleistet sein, um die Durchhaltefähigkeit sicherzustellen.

5 Literaturverzeichnis

Adler, A. B., & Castro, C. A. (2013). An Occupational Mental Health Model for the Military. *Military Behavioral Health, 1*, 41–51. <https://doi.org/10.1080/21635781.2012.721063>

Angerbauer, S. (2024). Risiken und Herausforderungen für Österreich. In F. Algieri, G. Barnet, M. J. Calic, P. Carmody, G. Gressel, B. Hofbauer, A. Kammel, H. Münkler, W. Posch, B. Richter, N. Rottenberger, & A. W. Stupka (Hrsg.), *Risikobild 2024. Welt aus den Fugen* (S. 226–232). Bundesministerium für Landesverteidigung. Wien.

Berndtsson, J., & Österberg, J. (2023). A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia. *Military Psychology, 35*(2), 157–168. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2093090>

Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: Literature review. *Journal of Mental Health, 27*(1), 80–90. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276536>

Buckman, J. E. J., Sundin, J., Greene, T., Fear, N. T., Dandeker, C., Greenberg, N., & Wessely, S. (2011). The impact of deployment length on the health and well-being of military personnel: A systematic review of the literature. *Occupational and Environmental Medicine, 68*(1), 69–76. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.054692>

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (2017). *Richtlinie "Soziales Lagebild" für die Innere & soziale Lage – Verfügung*. Erlass vom 04.07.2027, GZ S90466/1-MFW/2017. Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Wien.

Campbell, D. J., & Nobel, O. B.-Y. (2009). Occupational Stressors in Military Service: A Review and Framework. *Military Psychology, 21*(sup2), 47–67. <https://doi.org/10.1080/08995600903249149>

Graf, T. (2022). *Zeitenwende im sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild: Ergebnisse der ZMSBw-Bevölkerungsbefragung 2022*. [Forschungsbericht]. Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr. Potsdam.

Richter, B. (2024). Trendszenario. In F. Algieri, G. Barnet, M. J. Calic, P. Carmody, G. Gressel, B. Hofbauer, A. Kammel, H. Münkler, W. Posch, B. Richter, N. Rottenberger, & A. W. Stupka (Hrsg.), *Risikobild 2024. Welt aus den Fugen* (S. 19–23). Bundesministerium für Landesverteidigung. Wien.

Siegrist, J. (2019). Psychosoziale Arbeitsbelastungen als Gesundheitsrisiken? Wissenschaftliche Evidenz und praktische Folgerungen. *B&G Bewegungstherapie und Gesundheitssport*, 35(03), 123–126. <https://doi.org/10.1055/a-0890-7644>

Szvircev Tresch, T., Wenger, A., De Rosa, S., Ferst, T., Rizzo, E., Robert, J., & Roost, T. (2023). *Sicherheit 2023—Aussen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitische Meinungsbildung im Trend* (T. Szvircev Tresch & A. Wenger, Hrsg.). Militärakademie (MILAK) an der ETH Zürich und Center for Security Studies (CSS), ETH Zürich. Zürich.

Waldhauser, C., Prinz, W. H., Straub, G., & Großauer, A. (2023). Zeitenwende für die Landesverteidigung? *Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild 2023* (2; Trend Radar). BMLV. Wien.

Bundesministerium für Landesverteidigung

Roßauer Lände 1, 1090 Wien

+43 050 201-0

email@bmlv.gv.at

bmlv.gv.at